

1. Сельское хозяйство Республики Беларусь находится в достаточно сложной экономической ситуации. До последнего времени реализация практически всех производственных программ в агропромышленном комплексе (АПК) в большей мере осуществлялась на основе бюджетного финансирования и кредитных ресурсов банков.

Финансовое положение в сельскохозяйственной отрасли ежегодно ухудшается, а для должного материального стимулирования в агропромышленном комплексе необходимо соответствующее финансовое обеспечение. Зарботная плата работников сельского хозяйства по-прежнему остается одной из самых низких в стране. Например, в 2013 г. средняя зарплата в сельском хозяйстве составила 66,3 % средней зарплаты в промышленности, 64,1 % – на транспорте и в связи, 53,2 % – в строительстве. Все это привело к снижению заинтересованности работников сельскохозяйственных предприятий в результатах своего труда. Каждый третий сельский житель – пенсионер, причем их общая численность в 1,7 раза превышает количество детей и подростков до 16 лет.

2. Такое положение в аграрной отрасли является следствием действия устаревших основных механизмов хозяйствования. Руководители и специалисты сельхозпредприятий не были ориентированы на эффективное использование природных и материальных ресурсов, укрепление на этой основе экономической базы своего хозяйствования. Этот фактор предопределил появление признаков стагнации как в земледелии, так и в животноводстве.

3. Использование методов, форм и средств материального стимулирования для привлечения к сельскохозяйственному труду и повышения заинтересованности в его результатах будет эффективным, если оно правильно организовано. Так может быть достигнуто компромиссное сочетание интересов личных, коллективных и общественных, и тем самым смягчение антагонистических противоречий между ними.

Существует множество вариантов форм оплаты труда. Ученые и практики сходятся во мнении о необходимости стимулирования высокой квалификации работников, стажа работы, качества и сроков выполнения важнейших сельскохозяйственных работ, роста производительности труда. Действенность механизма стимулирования труда должна состоять в том, что он должен распространяться на всех работающих предприятия – от рабочих до руководителей.

Министр сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь Л. Заяц считает, что необходимо повсеместно внедрить стимулирующую систему оплаты труда, базирующуюся исключительно на экономических показателях. По его мнению, целесообразно установить месячный оклад руководителям и специалистам в зависимости от объема реализованной продукции с учетом кадастровой оценки сельхозугодий. Управляющим, помимо ежемесячного оклада, следует выделять по итогам года в нормативном порядке в виде бонусов часть полу-

ченной в течение года прибыли. Для руководителей убыточных хозяйств предлагается исходить из уменьшения убытка за проработанный год. Кроме того, отдельно должна выплачиваться премия за прибыль, полученную дополнительно по сравнению с предыдущим годом.

Меры материального стимулирования труда специалистов сельского хозяйства предусматривают присвоение званий с выплатой соответствующей надбавки: «специалист сельского хозяйства 1-го класса» – 50 % должностного оклада; «специалист сельского хозяйства 2-го класса» – 30 %.

4. Актуальной является разработка системы грейдирования (от англ. *grade* – степень, класс). Ее суть: все должности оцениваются по ряду критериев, таких, например, как уровень ответственности, требования к квалификации, влияние на финансовый результат и т. д. На выходе создается система функционально-должностных уровней, где должности выстроены в иерархию в соответствии с их ценностью для сельхозпредприятия. К грейду привязывается «вилка» оплаты и объем социальных гарантий и льгот. Оплата труда работников становится не только прозрачной и справедливой, но, что очень важно, и управляемой. В системе должны использоваться в качестве критериев тарификации уровень профессиональной и специальной подготовки, стаж и сложность выполняемой работы, ответственность за выполнение порученного дела, дисциплинированность и личностные качества. К экономическим результатам труда должна быть привязана заработная плата и всего трудового коллектива, что следует достичь через внедрение механизмов коммерческого хозяйственного расчета.

5. Вместе с тем ряд проблем в материальном стимулировании труда необходимо решать на республиканском уровне. Так, Инструкция о применении положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 78 от 12.08. 2011 г., значительно ограничивает возможности премирования управленцев. Сдерживают мотивацию их труда Указы Президента Республики Беларусь № 292 от 13 августа 1996 г. и № 556 от 20 ноября 1998 г., которые запрещают премирование руководителей, если юридическое лицо имеет задолженность по платежам в бюджет, до полного ее погашения.

6. Сегодня создаются предпосылки для построения такой системы материального стимулирования, которая бы реально обеспечивала заинтересованность работников в достижении не только высоких индивидуальных, но и коллективных результатов труда, потому что средства на оплату труда формируются самим предприятием в зависимости от его финансового положения, которое, в свою очередь, зависит от эффективности работы его структурных подразделений (бригад, цехов и т. д.) и эффективности труда на каждом рабочем месте.